



# NUHW NEWS AND VIEWS

Seton Medical Center and Seton Coastside

**MARCH 2023**



## STEWARD SPOTLIGHT MARLENE CASTRO

Growing up as the middle child with two brothers, Marlene Castro always had to speak up to be heard.

She was also, “the little girl who wouldn’t put up or shut up,” she said.

Couple that with having attended and joined several groups at a college in the Philippines that was at the forefront of advocacy, protests, and human rights, and it’s no surprise Marlene likes to advocate not only for her patients as a social worker and case manager, but also for her coworkers now that she’s become a union steward.

“I know when to speak up,” she says. “I have a way of saying things without being impolite.”

But she is also determined to fight for what’s right.

*continued on back*



## PROS RATIFY CONTRACT WITH DOUBLE DIGIT WAGE INCREASES, EXTRA VACATION DAYS

After 14 months of bargaining and more than 30 bargaining sessions with an employer (AHMC) who insisted that they were too broke to give us anything different from the status quo, we finally reached a tentative agreement that was ratified by the large majority of our members.

The new 3-year contract includes four added days of vacation, two added paid days; raises of 8, 4, and 4 percent; tuition reimbursement of \$2,000; strong successorship language; and organizing rights.

*continued on back*

## Employees at Seton Coastside press management on proper staffing ratios

Over the past year, there’s been a consistent decline in regular staffing at Seton Coastline due to short staffing, impacting almost every department, from dietary to EVS, CNAs, LVNs and RNs.

Many NUHW members have had to work several consecutive days beyond their regular schedules, leading to employees getting sick and feeling burnt out.

Tired of the situation, members from across different departments met with management on December 15, 2022 to try to find a solution. Management said that they will try to balance schedules in the future.

We are still pressing management to offer us overtime hours and make sure there is more active recruitment and proper staffing ratios.

## NEW PROS CONTRACT

*continued from front*

The agreement also includes a weekend differential of \$4 an hour (up to \$12 an hour for consecutive weekend shifts) and a night shift differential of \$5 an hour for work done between 6 p.m. and 6:30 a.m.

There is also a temporary relief, charge, or lead differential of \$3 an hour; and if an employee reports to work and is not provided with work, the hospital must pay the employee for up to four hours of pay.

We also successfully fought off AHMC's attempt to require per diems to provide more availability and to work more and maintained the status quo for what per diems have to do. Per diems may also become part-time or full-time through a reclassification process.

The three year contract runs through December 31, 2025.

### S/T Contract Update

After Seton refused to give the January contractual increase to scores of people in the bargaining unit, we successfully forced AHMC to pay the workers in late February.



**NUHW GEAR**  
[NUHW.org/store](https://nuhw.org/store)



**ONLINE CE**  
[NUHW.org/CE](https://nuhw.org/CE)



**NUHW NEWS**  
[NUHW.org/pulse](https://nuhw.org/pulse)



## REUNITED, AND IT FEELS SO GOOD!

We had our first in-person General Membership meeting in at least two years.

"I'm really happy and excited to see our union coming together. It makes me feel like we can really have each other's back when we show up like this," said Sonia Trujillo, EVS at Seton Coastside.



### WE WIN SEVERAL GRIEVANCES AT SETON MAIN HOSPITAL

We must fight any violation of the terms of our contract. If no amicable solution is reached through discussions with management, our next recourse is grievances, and we have won several of them at Seton main hospital.

We were successful in five grievances filed in the Dietary Department, where employees will receive back pay for incorrect classifications and wage rates. We also won reinstatement of members to their bidded positions and to positions that were unilaterally eliminated. In addition, we had management post positions that they had been filling preferentially and to grant vacancies based on seniority.

Many of these problems began in May 2022 with the arrival of a new dietary director, which also coincided with many floors being closed due to seismic retrofitting. Due to the census drop, the hospital began canceling employees and awarding overtime out of seniority order.

The hospital also started using per diems to fill in the schedule, rather than as outlined in our contract. The situation affected over a dozen members who came forward at grievance meetings and stood strong for their rights.

### STEWARD SPOTLIGHT MARLENE CASTRO

*continued from front*

"If I know I'm sure of something, I fight for it," she noted.

And that's what she and her coworkers did for 14 months as the Professionals unit at Seton bargained their first union contract.

Her outspokenness, her open mind to different ideas, and her communication skills proved valuable as the group navigated a difficult negotiation process full of delays by management that discouraged many, who ended up leaving for other facilities in search of better

compensation.

She stuck it out and feels "excited" at having a contract. "It wasn't easy," she said of the negotiations, where the first task was showing Seton that they were equally valuable as other healthcare workers.

"It was always a battle with management, but we stuck together," she added.

This first contract recognizes their hard work, gives them some bargaining power, extra support and protection. "It's a good start," Marlene said. "There's always room for a little bit better down the road."



# NUHW NEWS AND VIEWS

Seton Medical Center and Seton Coastside

**MARZO DE 2023**



## NUESTROS DELEGADOS MARLENE CASTRO

Al crecer como la hija del medio con dos hermanos, Marlene Castro siempre tuvo que levantar la voz para ser escuchada..

Ella también era “la niña que no aguantaba ni se callaba”, dijo.

Agrega a eso haber asistido y unirse a varios grupos en una universidad en las Filipinas que defendían los derechos humanos y organizaban protestas, y no sorprende que a Marlene le guste defender no solo a sus pacientes como trabajadora social y administradora de casos, pero también a sus compañeros de trabajo ahora que se ha convertido en delegada sindical.

“Sé cuándo hablar”, explica. “Tengo una manera de decir las cosas sin ser descortés”.

Pero también está decidida a luchar por lo que es justo y correcto.

*continúa al reverso*



## PROFESIONALES GANAN CONTRATO CON SUSTANTIVOS AUMENTOS SALARIALES, DÍAS EXTRA DE VACACIONES

Después de 14 meses y más de 30 sesiones de negociación con un empleador (AHMC) que insistía en que no tenían dinero para darnos algo diferente al statu quo, finalmente llegamos a un acuerdo tentativo que fue ratificado por la gran mayoría de nuestros miembros.

El nuevo contrato de 3 años incluye cuatro días adicionales de vacaciones, dos días adicionales pagados; aumentos de 8, 4 y 4 por ciento; reembolso de matrícula de \$2,000; un fuerte lenguaje de sucesión; y derechos de organización sindical.

*continúa al reverso*

## Empleados en Seton Coastside presionan al hospital pidiendo proporciones adecuadas de personal

En el pasado año, hubo una disminución constante en la dotación de personal en Seton Coastline debido a la escasez de trabajadores, lo que afectó a casi todos los departamentos, desde dietética hasta EVS, CNAs, LVNs y RNs. Muchos miembros de NUHW han tenido que trabajar varios días consecutivos más allá de sus horarios habituales, lo que ha provocado que los empleados se enfermen y se sientan agotados.

Miembros de diferentes departamentos se reunieron con la gerencia el 15 de diciembre de 2002 para tratar de encontrar una solución. La gerencia indicó que tratarán de balancear los horarios en el futuro.

Seguimos presionando a la gerencia para que nos ofrezca horas extra y nos aseguren de que contratarán más personal para que haya proporciones adecuadas de trabajadores.



## NUEVO CONTRATO

*viene del frente*

El acuerdo también incluye un diferencial de fin de semana de \$4 por hora (hasta \$12 por hora para turnos de fin de semana consecutivos) y un diferencial de turno nocturno de \$5 por hora para el trabajo realizado entre las 6 p.m. y 6:30 a.m.

También hay un relevo temporal, un diferencial de líder de \$3 por hora; y si un empleado se presenta a trabajar y no se le proporciona trabajo, el hospital debe pagarle al empleado hasta por cuatro horas.

También luchamos con éxito contra el intento de AHMC de exigir a los trabajadores de por día que brinden mayor disponibilidad y que trabajen más, y mantuvimos el statu quo de lo que deben hacer los trabajadores de por día. Estos también pueden convertirse a trabajadores de emedio tiempo o tiempo completo a través de un proceso de reclasificación.

El contrato de tres años vence el 31 de diciembre de 2025.

### Informe sobre el contrato de la unidad de Servicios/Técnicos

Después de que Seton se negara a dar el aumento contractual de enero a decenas de personas en la unidad de negociación, forzamos con éxito a AHMC a que le pagara a los trabajadores a finales de febrero.



**NUHW GEAR**  
[NUHW.org/store](https://www.nuhw.org/store)



**ONLINE CE**  
[NUHW.org/CE](https://www.nuhw.org/CE)



**NUHW NEWS**  
[NUHW.org/pulse](https://www.nuhw.org/pulse)



## ¡JUNTOS OTRA VEZ!

Tuvimos nuestra primera reunión general de miembros en persona en casi dos años.

“Estoy muy feliz y emocionada de ver a nuestro sindicato unido otra vez. Siento que realmente podemos apoyarnos mutuamente cuando nos presentamos así”, dijo Sonia Trujillo, empleada del departamento de EVS at Seton Coastside.



## GANAMOS VARIAS QUEJAS EN SETON MAIN HOSPITAL

Debemos luchar contra cualquier violación de los términos de nuestro contrato. Si no se llega a una solución amistosa a través de conversaciones con la gerencia, nuestro próximo recurso son las quejas, y hemos ganado varias de ellas en el hospital principal de Seton.

Tuvimos éxito en cinco quejas presentadas en el Departamento Dietético, donde los empleados recibirán pagos retroactivos por clasificaciones y salarios incorrectos. También logramos la reincorporación de miembros a los cargos ofertados y a los cargos que fueron eliminados unilateralmente. Además, forzamos al empleador a anunciar puestos que venían llenando de forma preferente y otorgar vacantes en función de la señoría.

Muchos de estos problemas empezaron en mayo de 2022 con la llegada de un nuevo director de dietética, que coincidió con el cierre de muchos pisos debido a ajustes sísmicos. Dada la reducción de pacientes, el hospital comenzó a cancelar empleados y a otorgar horas extras por orden de señoría. El hospital también comenzó a usar trabajadores de por día para llenar los horarios, en vez de cumplir con el contrato.

La situación afectó a más de una decena de miembros que se presentaron en las reuniones sobre las quejas y hablaron en defensa de sus derechos.

## NUESTROS DELEGADOS MARLENE CASTRO

*viene del frente*

“Si sé que estoy segura de algo, lucho por ello”, señaló.

Y eso es lo que ella y sus compañeros de trabajo hicieron durante 14 meses mientras la unidad de Profesionales de Seton negociaba su primer contrato sindical.

Su franqueza, su mente abierta a diferentes ideas y sus habilidades de comunicación resultaron valiosas mientras el grupo navegaba por un difícil proceso de negociación lleno de demoras por parte de la gerencia que desanimó a muchos, quienes

terminaron yéndose a otros hospitales en busca de una mejor compensación.

Ella resistió y se siente “emocionada” por tener un contrato. “No fue fácil”, dijo sobre las negociaciones, donde la primera tarea fue mostrarle a Seton que eran tan valiosos como otros trabajadores de la salud.

“Siempre fue una batalla con la gerencia, pero nos mantuvimos unidos”, dijo.

Este primer contrato reconoce su arduo trabajo, les otorga cierto poder de negociación, apoyo adicional y protección. “Es un buen comienzo”, dijo Marlene. “Siempre hay espacio para algo mejor en el futuro”.